

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan perkembangan zaman teknologipun semakin maju. Teknologi-teknologi yang adapun bermacam-macam. Perkembangan teknologi tersebut tidak hanya melahirkan era informasi global, tetapi juga melahirkan media informasi dan telekomunikasi yang tidak mengenal batas ruang dan waktu. Pengaruh global juga dirasakan pada bidang ekonomi dan manajemen yang sangat berkaitan dengan teknologi, yakni dengan munculnya peralatan-peralatan teknologi canggih yang memudahkan usaha manusia dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas untuk menghadapi persaingan diantara perusahaan atau institusi. Pengembangan sumber daya manusia adalah siklus yang harus terjadi terus menerus. Hal ini terjadi karena organisasi atau institusi itu harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan perubahan di luar organisasi dan mampu menghadapi tingkat persaingan yang tinggi tersebut dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki , Nawawi (2008).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya terpenting di setiap organisasi atau institusi. Memiliki sumber daya manusia yang mempunyai produktivitas dan kinerja tinggi merupakan impian dari setiap perusahaan. Selain itu peningkatan mutu sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga bagi perusahaan atau institusi. Sumber daya ini banyak memegang peranan dalam rangka pencapaian tujuan

perusahaan. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki berkualitas dan sesuai dengan harapan perusahaan, maka perusahaan tersebut memiliki daya saing yang nyata. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dicapai melalui upaya pengembangan SDM yang terarah dan terencana. Upaya pengembangan SDM ini merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap organisasi agar kemampuan serta sikap SDM semakin meningkat sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan institusi. Program pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain dengan pemberian penghargaan atas prestasi kerja, promosi dan mutasi, pemberian insentif, pengembangan karir, serta pemberian pendidikan dan pelatihan. Salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan kualitas SDM adalah melaksanakan peraturan dan disiplin yang tinggi oleh setiap karyawan, seperti yang diterapkan di Universitas Muhammadiyah Surakarta .

Perkembangan teknologi kini yang telah populer di Negara kita adalah mesin Finger Print. Mesin tersebut sangat canggih dan penggunaannya praktis. Mesin finger Print kini sudah banyak digunakan di Indonesia khususnya di perusahaan-perusahaan atau institusi.

Finger Print adalah mesin pengabsen yang cara kerjanya menggunakan system scanning sidik jari. Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS) telah menerapkan presensi dosen dengan system fingerprint bagi dosen tetap yayasan. Sistem baru tersebut diterapkan guna memantau kehadiran dosen dan karyawan di kampus setiap harinya, serta pemenuhan 25 jam ke kantor setiap minggunya. Kepala Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM)

menyampaikan bahwa mulai tanggal 3 Agustus 2015 lalu sistem presensi finger print diterapkan bagi seluruh dosen tetap yayasan di UMS. Karena kewajiban dosen tetap yayasan mengajar minimal 12 sks, melakukan tridarma dan kemuhammadiyah, serta pemenuhan jam mengajar seminggu 40 jam yaitu 25 jam dikantor dan 15 jam diluar kantor. Lewat fingerprint ini bisa dipantau kinerja dari dosen itu sendiri. Salah satu dosen Program studi manajemen , Setiawan (2015) menanggapi adanya finger print di UMS sangat bagus, dengan adanya sistem tersebut dosen akan lebih teratur berangkat ke kampus. Para karyawan tidak bisa lagi menitip absen kepada temannya, karena peralatan ini hanya merekam sidik jari karyawan yang bersangkutan, selain itu peralatan ini bekerja secara online dan dapat dipantau dari komputer yang terhubung dengan peralatan tersebut. Finger print ini juga memudahkan bagi administratornya untuk merekap absensi para karyawan.

Penggunaan sistem presensi dengan menggunakan sistem biometric fingerprint akan mengurangi masalah masalah yang ditimbulkan oleh penggunaan sistem presensi manual. Pada system presensi dengan biometric fingerprint tingkat kecurangan yang sering terjadi seperti manipulasi data dan penitipan presensi akan dapat dikurangi. . Anwar(2005) menanggapi di negara-negara maju dan negara berkembang, alat ini merupakan kebutuhan yang mutlak bagi perusahaan. Kekurang nyamanan penggunaan alat ini sangat dirasakan oleh PNS-PNS di Indonesia, dengan alasan yang saya sebutkan di atas yaitu, ”ga bisa nitipabsen”. Sebenarnya, apakah absen ini berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja seseorang? Masalah titip-menitip absen adalah hal yang sudah mengakarbudaya bagi masyarakat Indonesia. Tidak

hanya PNS saja, mahasiswa baik S1 atau S2 pun banyak yang melakukan hal demikian. Kebijakan *fingerprint* ini mendapat sambutan pro dan kontra dari mahasiswa, karena akan dibalik kemudahan untuk mengefektifkan waktu, ternyata sistem *fingerprint* ini menimbulkan beberapa masalah. Debrina Larasati, Mahasiswa Hubungan Internasional UGM '11, menyampaikan keluhannya mengenai sistem *fingerprint* ini, “Masalahnya, *fingerprint* itu kurang efektif aja, contohnya mesin *fingerprint* sering mati” ujarnya. Masalah lain yang timbul yaitu terkadang alat *fingerprint* sering mengalami eror. “Servernya sering banget asal-asalan. Di beberapa mata kuliah datanya eror, Debrina mengatakan lebih lanjut, ia merasa dirugikan dengan kesalahan teknis dari *server* yang telah digunakan tersebut, karena absensi tidak berjalan sesuai apa yang telah disepakati bersama. Menanggapi keluhan-keluhan dari mahasiswa, Muhammad Khozim Ismail, petugas pelayanan akademik FISIPOL menyatakan akan lebih mengontrol dan meneliti kembali apakah masalah yang timbul tersebut disebabkan oleh sistem *fingerprint* tersebut atau kelalaian dari pihak akademik yang tidak tertib dalam pengunduhan absensi.

Sistem pengidentifikasian sidik jari dulu hanya digunakan di kalangan aparat keamanan untuk menemukan jati diri korban atau tersangka kejahatan. Kini kegunaannya telah bergeser hingga ke perusahaan-perusahaan komersial. Sidik jari manusia merupakan bukti materi yang sangat penting. Tidak ada sidik jari yang identik di dunia ini sekalipun di antara dua saudara kembar. Dunia sains pernah dikemukakan bahwa jika ada lima juta orang di bumi, kemungkinan munculnya dua sidik jari manusia yang sama baru akan terjadi lagi 300 tahun kemudian. Mengingat betapa akuratnya mengidentifikasi seseorang lewat sidik jari, diciptakanlah sebuah alat pendeteksi sidik jari dengan

sistem elektronik. Alat ini pertama kali digunakan Federal Bureau Investigation atau lebih populer dengan sebutan FBI di Amerika Serikat sekitar tahun 1960-an. Meski lebih populer untuk melacak pelaku kejahatan, alat pendeteksi sidik jari ini ternyata juga digunakan untuk mengetahui latar belakang seorang calon pekerja. Sejak tahun 1970-an, beberapa perusahaan sedikitnya sepuluh negara di dunia sudah menggunakan teknologi ini. Efisiensi menjadi dasar penggunaan sistem identifikasi sidik jari di perusahaan atau instansi, alat ini mendorong perusahaan untuk menghemat waktu, tenaga, sekaligus menjamin keamanan. Dengan demikian, bukti kehadiran karyawan (absensi) bisa didapat melalui alat ini. Tentu saja hal ini sangat membantu divisi sumber daya manusia untuk mengevaluasi kinerja para karyawan ,Faisal (2005).

Pada alat pencatatan absensi karyawan yang konvensional memerlukan banyak intervensi pegawai bagian administrasi kepegawaian (SDM/ human resources management) maupun kejujuran karyawan. Hal ini dimungkinkan adanya manipulasi data kehadiran apabila pengawasan yang kontinyu pada proses ini tidak dilakukan semestinya. Dengan sistem absensi berbasis biometriks (sidik jari) proses pengambilan informasi kehadiran karyawan menjadi hampir 100% akurat karena didasarkan sidik jari masing-masing serta proses pencatatan dan pelaporannya menjadi otomatis oleh software khusus. Kesalahan maupun manipulasi catatan dapat dihilangkan karena intervensi pegawai administrasi menjadi minimal.

Tabel 1. Perbandingan Kelemahan dan Keunggulan Beberapa Sistem Pencatatan Absensi

No	Faktor kelemahan	Kartu absensi dan pencetak waktunya(1)	Magnetic tape reader / bar code reader(2)	Finger print scanner & software absensi & pengupahan(3)
1.	Ketidakjujuran karyawan via “buddy punching?” (teman sekerja yang mencatatkan kehadiran)	Seringkali terjadi.Kartu absensi digunakan bersama-sama	Dapat terjadi.Kartu magnetik dapat digunakan bersama-sama	Tidak mungkin terjadi. Sidik jari tidak dapat digunakan oleh rekan sekerjanya yang lain.
2.	Manipulasi atau hilangnya kartu absensi	Mungkin terjadi Kartu absensi dapat dipertukarkan antar rekan sekerja	Mungkin terjadiKartu magnetik dapat dipertukarkan antar rekan sekerja	Tidak mungkin terjadi Tidak menggunakan kartu absensi, sidik jari seseorang selalu unik (tidak ada yang sama).Dapat menggunakan lebih dari 1 jari sebagai identifikasi
3.	Kesalahan/ ketidakakuratan pencatatan waktu kerja karyawan	Kurang akurat.Pencetak waktu dapat diset atau reset manual, sehingga mungkin	AkuratPencatatan waktu menggunakan komputer, sangat akurat	Akurat Pencatatan waktu menggunakan komputer, sangat akurat

		dapat menjadi tidak akurat		
4.	Otomatisasi sistem pelaporan dan integrasi dengan sistem informasi kepegawaian	Secara manual Hrs dilakukan secara manual, kemungkinan kesalahan penyalinan data dari kartu absensi cukup besar	Dapat secara otomatis Mungkin dapat diintegrasikan dengan sistem terkomputerisasi.	Otomatis dan integrasi ke sistem kepegawaian Selalu dapat dilakukan otomatisasi pelaporan, menggunakan sistem yang terintegrasi.

Sumber : <http://absensijarimurah.wordpress.com>

Peningkatan motivasi dan kinerja karyawan adalah hasil yang diharapkan oleh setiap perusahaan atau institusi khususnya di fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta setelah dilaksanakannya program absensi dengan menggunakan finger print. Penerapan program yang tepat, diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan memberikan kontribusi yang terbaik kepada institusi.

Penelitian tentang pengaruh absensi *finger print* terhadap motivasi dan kinerja ini merupakan awal evaluasi atau hasil sementara, karena program absensi ini baru diterapkan di UMS pada awal tahun 2015. Berdasarkan penelitian terdahulu terlihat jelas bahwa secara garis besar banyak faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Penelitian ini merupakan penelitian lebih lanjut dari penelitian sebelumnya tentang salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan dalam mencari solusi demi tercapainya efisiensi pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Praktek di lapang dan pembahasan tidak jauh berbeda dengan penelitian sebelumnya. Beda penelitian ini adalah faktor yang dianalisis yaitu penerapan absensi sidik jari (*finger print*), metode yang dipakai seperti lokasi, waktu penelitian, penentuan responden dan informasi, jenis dan sumber data, pengolahan, dan analisis data. Hasil dari penelitian ini dapat mendukung penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti tentang “Hubungan penerapan Absensi Sidik Jari (*Finger Print*) dengan Motivasi dan Kinerja Karyawan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang dapat disimpulkan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah ada hubungan antara penerapan program absensi finger print terhadap motivasi di FEB UMS ?
2. Apakah ada hubungan antara penerapan program absensi finger print terhadap kinerja di FEB UMS ?

Hal ini berkaitan dengan penataan internal yang dilakukan Universitas Muhammadiyah Surakarta terhadap manajemen sumberdaya manusia yang dimilikinya.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis hubungan antara penerapan program absensi finger print terhadap motivasi di FEB UMS.
2. Menganalisis hubungan hubungan antara penerapan program absensi finger print terhadap kinerja di FEB UMS ?

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, khususnya untuk :

1. Bahan masukan bagi Universitas Muhammadiyah Surakarta khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis dalam mengembangkan program absensi dengan finger print.
2. Bahan masukan bagi perusahaan atau institusi- institusi lain untuk menilai efektivitas program absensi dengan finger print dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
3. Bahan kajian atau perbandingan bagi peneliti berikutnya.
4. Penulis dan khalayak umum, sebagai sarana untuk melatih kemampuan analisis serta alternatif wawasan dan masukan tentang ilmu manajemen sumberdaya manusia.

E. Sistematika Skripsi

Penelitian ini dilakukan guna lebih teratur dan urutannya pembahasan, maka penulis menggunakan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini pendahuluan yang materinya sebagian besar menyempurnakan usulan penelitian yang berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori yang mendasar tentang pembahasan secara terperinci yang memuat antara lain: hubungan penerapan absensi sidik jari dengan motivasi dan kinerja karyawan, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang pengembangan metode penelitian yang terdiri sumber data dan jenis data, metode pengumpulan data, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran obyek penelitian antara lain deskripsi data, analisis data dan pembahasan .

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan serangkaian pembahasan skripsi, saran-saran yang perlu disampaikan.